

ЩЕРБАК В. Г.

**СТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КОНКУРЕНТНИХ
ПЕРЕВАГ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЯХ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**
Наукове видання

Харків, Вид. ХНЕУ, 2006

ВСТУП

Становлення та розвиток ринкових відносин в економіці України і формування конкурентного середовища об'єктивно вимагають створення адекватних заходів в управлінні соціально-трудовими відносинами в колективі, створення механізму їх регулювання та оптимізації на різних рівнях, у тому числі на мікроекономічному. До таких заходів відносяться дослідження і розробка наукових основ підвищення ефективності праці, її організації та стимулювання на виробництві. Особливе значення з точки зору забезпечення високого рівня ефективності праці має розробка системи формування та управління конкурентними перевагами персоналу, наукова обґрунтованість якої є однією з передумов ефективної діяльності підприємства. Наявність конкурентних переваг персоналу втілюється у якість роботи працівників підприємства, поліпшує трудові відносини, змінює характер і зміст праці, соціально-психологічний клімат на підприємстві.

Вивчення конкурентних переваг персоналу має важливе методологічне значення, оскільки воно є свідченням переходу проблем праці на більш високий рівень, який дозволяє вивчати глибинні, сутнісні риси виробничих зв'язків та процесів, джерела та протиріччя праці. Актуальність теми стає особливо вагомим в умовах подолання деформацій промислового виробництва, створення нової системи управління соціально-трудовими відносинами і розробки концепції усунення колективних спорів з метою зменшення не прогнозованих витрат для виробничих систем.

Найбільш адекватною мірою ступеня використання конкурентних переваг персоналу підприємства є випуск якісної продукції, оскільки це можливо тільки завдяки застосуванню високого рівня якості праці. Усвідомлення проблеми якості праці та її підвищення в сучасних умовах ускладнене наявністю негативних процесів на макро- та мікроекономічному рівнях, тому виникає об'єктивна необхідність своєчасної оцінки соціально-трудових відносин, що склалися в колективі, розробки і застосування оптимальних моделей їх розвитку та регулювання. Значущість дослідження посилюється, оскільки сучасні заходи щодо підвищення якості праці робітників базуються, в основному, на адміністративних методах регулювання трудових відносин, які не враховують соціально-економічних параметрів, що склалися на výro-

бництві. Для досягнення якісного результату необхідно розглядати якість праці як першочерговий етап виробничого процесу, оскільки вона є вирішальним фактором формування якості продукції. Тому якість праці робітника є первинною в процесі виробництва і повинна відповідати вимогам, від яких будуть залежати якість роботи і продукції. Аналіз причин зниження якості праці на промислових підприємствах показує, що серед них превалює недостатня увага до використання методів оцінки якості праці. Це обумовлено відсутністю такого показника, як якість праці, малим відсотком технічно обґрунтованих норм часу, а діючи на даний час на підприємствах система управління не сприяє їхньому застосуванню. Позитивним аспектом запропонованої методики визначення рівня якості є можливість вивчати взаємозв'язок якості продукції і праці, порівнювати результати роботи окремих колективів та стимулювати якість праці. До недоліків методик оцінки якості продукції, що використовуються в сучасних умовах на виробництві, можна віднести: велику трудомісткість визначення показника якості праці; неможливість їх використання для одержання намічених показників якості праці; рівень якості розраховується після завершення процесу праці, в наслідок чого знижується ефективність виробництва при визнанні рівня якості низьким; потребу у використанні значної кількості висококваліфікованих спеціалістів; визначення показника якості праці робітника може залежати від суб'єктивної оцінки результатів його праці спеціалістами. Широке впровадження на промислових підприємствах України системи управління якістю (СУЯ) обмежене низкою об'єктивних причин, які обумовлені сучасним важким станом цих підприємств. Тому необхідність розробки теоретичних і прикладних аспектів регулювання якості праці робітників, створення ефективного механізму та оптимізаційних моделей формування та розвитку конкурентних переваг персоналу визначили наукову і практичну актуальність обраної теми дослідження.

Підприємству необхідно виробляти конкурентоспроможну продукцію для отримання стійкої конкурентної позиції на ринках збуту, досягти якої неможливо без адаптації кадрового складу підприємства і його своєчасного реагування на зміни зовнішнього середовища, що має нестабільний та стохастичний характер у ринковій економіці. Сьогодні в Україні проходять процеси структурної перебудови промислового виробництва, і

дуже важливо закласти в систему управління принципово нові підходи до управління якістю праці працівників, орієнтувати виробничі ділянки на якість виробничого процесу як на мету управління і основу успішного функціонування всього виробництва, що визначає прибуток, імідж, стабільність, упевненість у конкурентних умовах та перспективність розвитку. Таким чином, актуальним завданням, що вимагає подальшого розвитку вирішення проблеми підвищення якості праці та її управління, є розробка системи управління, визначення та досягнення необхідного рівня якості праці працівників підприємства.

Вирішенню окремих завдань цієї проблеми присвячені дослідження багатьох вітчизняних та закордонних вчених, однак ряд аспектів проблеми розробки концепції управління конкурентними перевагами персоналу підприємства потребує подальшого теоретичного і практичного обґрунтування. Крім того, особливості функціонування підприємств у сучасних умовах обумовлюють необхідність переосмислення методів формування та розвитку конкурентних переваг персоналу підприємства, що застосовувалися раніше, та використання нових принципів, які покладені в основу концепції, виробленої автором даної роботи.

Метою монографії є дослідження процесу формування концепції управління якістю праці робітників підприємства, його потенціалу та наявних конкурентних переваг персоналу, реалізація яких допомагає підприємству зайняти кращу конкурентну позицію на ринку.

Таке подання матеріалу дозволяє виробити в читачів системне уявлення про категорії управління персоналом, а також ознайомити з основними методами оцінки впливу зовнішніх та внутрішніх факторів підприємства на створення та розвиток конкурентних переваг його кадрового складу.

Розділи 2.2, 2.3 були написані у співавторстві з Кравченко В. П.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	6
1.1. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки Украї- ни.....	6
1.2. Оцінка впливу зовнішніх і внутрішніх факторів розвитку підприємс- тва як спосіб підвищення конкурентних переваг його персоналу.....	27
Розділ 2. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ ЯК ФАКТОРА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	54
2.1. Якість праці робітників – основа ефективності діяльності підприєм- ства.....	54
2.2. Методи управління якістю праці.....	67
2.3. Система управління якістю праці робітників на промислових підп- приємствах	80
Розділ 3. УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	111
3.1. Вплив організаційних змін на створення та використання конкурен- тних переваг персоналу.....	111
3.2. Реінжиніринг кадрової роботи.....	124
Висновки.....	136
Література.....	138
Додатки.....	147